

RECHTSPRAAK

Algeheel verbod gemeentebestuur om op het werk zichtbare tekens te dragen van religieuze overtuigingen objectief gerechtvaardigd wegens volkomen neutraliteitsbeleid.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 11 april 2016 voor de gemeente en vervult sinds 11 oktober 2016 de functie van “bureauchef”. In het kader van die functie heeft zij weinig contact met gebruikers van de openbare dienst (“back office”). Zij heeft tot 8 februari 2021 haar functie uitgeoefend zonder tekens te dragen waaruit haar religieuze overtuiging kan blijken en zonder daaromtrent schriftelijke aanspraken te doen. Werkneemster heeft verzocht om vanaf 22 februari 2021 een “hoofddoek op het werk” te mogen dragen. Bij besluit van 18 februari 2021 heeft het college van burgemeester en schepenen van de gemeente (hierna: “college”) dit verzoek afgewezen en verzoekster in het hoofdgeding voorlopig verboden om bij de uitoefening van haar beroepsactiviteit tekens te dragen waaruit haar religieuze overtuiging blijkt, totdat er een algemene regeling inzake het dragen van dergelijke tekens binnen het gemeentebestuur is vastgesteld. Op 29 maart 2021 heeft de gemeenteraad van de gemeente het arbeidsreglement van de gemeente gewijzigd en daarin een verplichting tot “exclusieve neutraliteit” op het werk opgenomen, die moet worden begrepen als een verbod voor alle werknemers van de gemeente om op het werk enig zichtbaar teken te dragen waaruit hun met name religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging kan blijken, ongeacht of zij al dan niet in contact komen met het publiek. De verwijzende rechter stelt vragen aan het Hof van Justitie EU.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Algeheel verbod gemeentebestuur om op het werk zichtbare tekens te dragen waaruit met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen objectief gerechtvaardigd wegens de wens een volkomen neutrale overheidsomgeving tot stand te brengen

Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 lid 2 onder a en b van Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat een interne regel van een gemeentebestuur die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze de personeelsleden van dat gemeentebestuur verbiedt om op het werk zichtbare tekens te dragen waaruit met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen blijken, kan worden gerechtvaardigd door de wens van het gemeentebestuur om een volkomen neutrale overheidsomgeving tot stand te

brengen.

Indirect onderscheid

Een interne regel van een werkgever die verbiedt om op het werk zichtbare tekens van met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen te dragen levert geen directe discriminatie op wanneer die regel zonder onderscheid voor alle uitingen van dergelijke overtuigingen geldt en alle werknemers van de onderneming op dezelfde wijze behandelt door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze met name te verplichten zich neutraal te kleden, wat het dragen van dergelijke tekens uitsluit (HvJ EU 14 maart 2017, *G 4S Secure Solutions*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203, punten 30 en 32, en HvJ EU 15 juli 2021, *WABE en MH Müller Handel*, C-804/18 en C-341/19, ECLI:EU:C:2021:594, punt 52). Aangezien iedereen hetzij een godsdienst hetzij een religieuze, levensbeschouwelijke of spirituele overtuiging kan hebben, creëert een dergelijke regel, voor zover die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast, immers geen verschil in behandeling op grond van een criterium dat onlosmakelijk met godsdienst of overtuiging verbonden is (*WABE en MH Müller Handel*, punt 52, en HvJ EU 13 oktober 2022, *S.C.R.L. (Kledingstuk met een religieuze connotatie)*, C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774, punten 33 en 34).

Objectief gerechtvaardigd onderscheid

Wat in de eerste plaats de voorwaarde inzake het bestaan van een legitiem doel betreft, blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat artikel 9 van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsreglement, dat een verbod bevat op het dragen van zichtbare tekens waaruit de met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen van personeelsleden van de gemeente blijken, ongeacht of deze personeelsleden al dan niet in contact komen met het publiek, volgens de gemeente tot doel heeft uitvoering te geven aan het beginsel van neutraliteit van de openbare dienst, dat zijn rechtsgrondslag vindt in de artikelen 10 en 11 van de Belgische Grondwet, het onpartijdigheidsbeginsel en het beginsel van staatsneutraliteit. In dat verband moet elke lidstaat – in voorkomend geval met inbegrip van de lagere overheden binnen de hun toegekende bevoegdheden – over een beoordelingsmarge beschikken bij het vormgeven van de neutraliteit van de openbare dienst die die lidstaat op het werk wil bevorderen. Het beleid van “exclusieve neutraliteit” dat een overheidsdienst, in casu een gemeentebestuur, naargelang van de specifieke eigen context en binnen het kader van zijn bevoegdheden wil opleggen aan zijn werknemers met het oog op de totstandbrenging van een volkomen neutrale overheidsomgeving, kan dus worden geacht objectief te worden gerechtvaardigd door een legitiem doel in de zin van artikel 2 lid 2 onder b sub i Richtlijn 2000/78/EG. Een bepaling zoals artikel 9 van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsreglement kan dus worden geacht een legitiem doel na te streven in de zin van artikel 2 lid 2 onder b sub i Richtlijn 2000/78/EG.

In de tweede plaats moet een interne regel zoals die in het hoofdgeding, om te ontkomen aan de kwalificatie als „indirecte discriminatie” in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78, ook nog geschikt zijn om de goede toepassing van het door de werkgever

nagestreefde doel te verzekeren. In casu veronderstelt dit dat het door de gemeente beoogde doel van „exclusieve neutraliteit” daadwerkelijk coherent en systematisch wordt nagestreefd en dat het in artikel 9 van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsreglement opgenomen verbod op het dragen van zichtbare tekens van met name levensbeschouwelijke en religieuze overtuigingen niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is (zie in die zin arrest van 15 juli 2021, *WABE en MH Müller Handel*, C|804/18 en C|341/19, EU:C:2021:594, punt 68).

Vervolgens moet worden opgemerkt dat het legitieme doel om een volkomen neutrale overheidsomgeving te verzekeren door middel van een beleid van “exclusieve neutraliteit” zoals het beleid dat is neergelegd in artikel 9 van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsreglement, alleen doeltreffend kan worden nagestreefd indien bij contacten tussen werknemers en gebruikers van de openbare dienst of tussen werknemers onderling geen enkele zichtbare uiting van met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen is toegestaan; elk teken – zelfs een klein – ondermijnt de geschiktheid van de maatregel om het vermeende doel te bereiken en daarmee de coherentie van dat beleid (zie in die zin *WABE en MH Müller Handel*, punt 77). Een dergelijke regel is derhalve noodzakelijk.

Ten slotte moet de verwijzende rechter in het licht van alle kenmerken van de context waarin deze regel is vastgesteld, de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen, rekening houdend met ten eerste de betrokken grondrechten en beginselen, te weten in casu het door artikel 10 van het Handvest van de grondrechten gewaarborgde recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, dat het in artikel 21 van het Handvest neergelegde verbod van discriminatie op grond van godsdienst als uitvloeisel heeft, en ten tweede het neutraliteitsbeginsel, op grond waarvan de overheidsdienst in kwestie er met de betreffende regel, die beperkt is tot de werkplek, voor wil zorgen dat de gebruikers van zijn diensten en zijn personeelsleden zich bewegen in een overheidsomgeving zonder zichtbare uitingen van met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen.

Conclusie

Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 onder b Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat een interne regel van een gemeentebestuur die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze de personeelsleden van dat gemeentebestuur verbiedt om op het werk zichtbare tekens te dragen waaruit met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen blijken, kan worden gerechtvaardigd door de wens van het gemeentebestuur om, rekening houdend met de specifieke eigen context, een volkomen neutrale overheidsomgeving tot stand te brengen, mits die regel geschikt, noodzakelijk en evenredig is in het licht van die context en gelet op de verschillende rechten en belangen die in het geding zijn.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:378

Zaaknummer: C-148/22

Rechters: K. Lenaerts, L. Bay Larsen, A. Prechal, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Biltgen, N. Piçarra, M. Safjan, S. Rodin, P.G. Xuereb, I. Ziemele, J. Passer, D. Gratsias, M.L. Arastey Sahún en M. Gavalec

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG